



Röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta

Radiografian ja sädehoidon
koulutusohjelma,
röntgenhoitaja
Opinnäytetyö
15.4.2008

Liina Koivula
Katriina Talvitie

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto
Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma		
Tekijä/Tekijät		
Liina Koivula ja Katriina Talvitie		
Työn nimi		
Röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta		
Työn laji	Aika	Sivumäärä
Opinnäytetyö	Kevät 2008	25 + 4 liitettä
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta. Pyrkimyksenä oli tuottaa tietoa, jota työelämä voi hyödyntää työaika-autonomian kehittämisessä.</p> <p>Tutkimus oli laadullinen ja aineisto kerättiin teemahaastattelulla keväällä 2008. Kaikki viisi haastattelua olivat yksilöhaastatteluita. Tutkimuksen tiedonantajat olivat röntgenhoitajia, jotka työskentelivät HUS-Röntgenissä Lasten ja nuorten sairaalassa. Kyseisessä työyksikössä toteutettiin työaika-autonomiaa. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset perustuivat röntgenhoitajien kokemuksiin. Tulokset osoittivat, että työaika-autonomia on edistänyt röntgenhoitajan työssä jaksamista sekä helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Tulokset osoittivat myös, että työaika-autonomia on vaikeuttanut uusien työntekijöiden perehdyttämistä työyksikköön. Röntgenhoitajat kokivat, että haastavinta työaika-autonomiassa on työvuorojen suunnitteleminen yhteistyössä muiden kanssa.</p> <p>Tulokset saattavat olla merkinä siitä, että työaika-autonomiassa yhteisöllisyyteen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja sitä tulisi vahvistaa. Työntekijöiden perehdyttäminen tarvitsisi uusia järjestelyjä työaika-autonomiassa. Todetut positiiviset tulokset kannustavat kehittämään työaika-autonomiaa edelleen ja tekemään sitä laajemmin tunnetuksi.</p>		
Avainsanat		
työaika-autonomia, röntgenhoitaja, kokemus		



Degree Programme in Radiography and Radiotherapy		Degree Bachelor of Health Care
Author/Authors Liina Koivula and Katriina Talvitie		
Title Autonomy in Working Hours Experienced by Radiographers		
Type of Work Final Project	Date Spring 2008	Pages 25 + 4 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>The purpose of this study was to describe the experiences that radiographers have of autonomy in working hours. The aim was to produce information that could help with developing the model of working time autonomy in radiology departments.</p> <p>The study was qualitative. The material was collected using theme interview in Spring 2008. All the five interviews were held individually. The interviewees worked as radiographers in HUS-Röntgen in HUS Children's Hospital. Content analysis was performed on the study material.</p> <p>The results are based on the experiences of radiographers. The results showed that autonomy in working hours had improved radiographer's well-being by planning the working hours to fit their personal needs. The training of employees in radiology department has become more complicated when having the autonomy in working hours. The common planning of working hours is judged as most challenging.</p> <p>This may indicate that community orientation of radiographers needs strengthening and the training in the department needs new arrangements. The good experiences of autonomy in working hours encourage to develop it further and to make it more widely known.</p>		
<p>Keywords</p> <p>autonomy, working hours, radiographer, experience</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	2
2.1 Työaika-autonomian tavoitteet	2
2.2 Työajan hallinnan yhteys terveyteen ja hyvinvointiin	3
2.3 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	5
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	6
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	6
4.1 Aineiston keruu	6
4.2 Aineiston analysointi.....	7
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	9
5.1 Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian käyttöönottovaiheesta	9
5.2 Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin	10
5.3 Röntgenhoitajien kokemukset työvuorojen suunnittelusta.....	12
5.4 Röntgenhoitajien ajatukset ja odotukset työaika-autonomiasta.....	15
6 POHDINTA.....	18
6.1 Tutkimustulosten tarkastelu.....	18
6.2 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu.....	20
6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	21
6.4 Jatkotutkimusaiheet.....	23
LÄHTEET	24

LIITTEET 1 - 4

1 JOHDANTO

Yhä suurempi osa työntekijöistä toivoo työn kevenevän ja vähenevän, mikä on osoitus työelämän rasittavuudesta (Ylöstalo 2006: 7, 105). Sosiaali- ja terveysalalla vuorotyö koetaan kuormittavaksi ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet vähäisiksi. Yksi keino työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen on työaika-autonomian käyttöönotto (Sinivaara 2003: 154–155).

Työaika-autonomia on Suomessa uusi toimintamalli, mikä tarkoittaa yhteisöllistä työvuorosunnittelua, jossa työntekijät suunnittelevat työvuoronsa ottaen huomioon yksilölliset tarpeensa sekä työyksikön toiminnan. Pääkaupunkiseudulla työaika-autonomiiaa on tutkittu 2000-luvulla eri hankkeissa. Vuonna 2001 Jorvin sairaalassa toteutettiin pilottilahanke, jossa tutkittiin työaika-autonomian soveltuvuutta päivätyöntekijöille. Tämän jälkeen toteutettiin vuosien 2002 – 2005 aikana Espoon kaupungin ja Jorvin sairaalan hanke tutkien työaika-autonomian soveltuvuutta vuorotyöhön. Myöhemmin toteutettiin jatkoprojekti, jonka tavoitteena oli tuottaa malli työaika-autonomiasta. (Koivumäki 2006a: 3.) HUS-Röntgen oli mukana jatkoprojektissa Lasten ja nuorten sairaalan osalta, jossa on myös sen jälkeen käytetty työaika-autonomiiaa. Työaika-autonomian mallin toimivuutta ei ole tutkittu työntekijän näkökulmasta pidemmällä aikavälillä eikä sen toimivuutta Lasten ja nuorten sairaalan röntgenissä käyttöönoton jälkeen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta. Tutkimus toteutetaan laadullisesti käyttäen teemahaastattelua ja induktiivista sisällönanalyysiä. Tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomian yhteydestä omaan terveyteen ja hyvinvointiin, työaika-autonomian toimivuudesta työyksikössä, työaika-autonomian käyttöönottovaiheesta ja siitä, mitä he odottavat työaika-autonomiasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voi hyödyntää työaika-autonomian kehittämisessä ja laajentamisessa muihin röntgenyksiköihin. Pian työelämään siirtyvinä röntgenhoitajina aihe on meille ajankohtainen. Vaikka työaika-autonomia ei vielä ole röntgenosastoilla laajalle levinnyt, saattaa se tulevaisuudessa olla työyhteisöjemme arkipäivää.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työaika-autonomialla tarkoitetaan työvuorojen suunnittelua siten, että työntekijä suunnittelee vuoronsa itsenäisesti yhteistyössä muiden kollegoiden kanssa. Autonomia merkitsee itsemääräämisoikeutta, yhteisön oikeutta päättää itse sisäisistä säännöistään (Aikio (toim.) 1999: 70). Työaika-autonomiaa voidaan kuvailla itsenäiseksi työajan hallinnaksi. Työajan hallinnalla työntekijä voi vaikuttaa työolosuhteisiinsa (Sinivaara 2003: 147).

Työolobarometrin mukaan yhä suurempi osa työntekijöistä toivoo työn kevenevän ja vähenevän, mikä kertoo työelämän rasittavuudesta ja siitä, että työntekijöille on tarve saada enemmän aikaa yksityiselämälle (Ylöstalo 2006: 7, 105). Yksi keino työntekijän työn ja yksityiselämän helpottamiseen sekä vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen on organisoida työ uudelleen työaika-autonomian avulla (Sinivaara 2003: 154–155). Työaika-autonomian avulla työntekijä voi suunnitella itse työvuoronsa noudattaen yhteisiä pelisääntöjä (Koivumäki ym. 2005: 2). Vaikka työhyvinvointiin liittyvät asiat luokitellaan usein pehmeiksi arvoiksi, työntekijän jaksamiseen panostamalla saadaan taloudellisia arvoja. Kun työelämä joustaa työntekijöiden suhteen, työntekijä panostaa enemmän työhönsä ja sitoutuu siihen yhä paremmin. (Sinivaara 2003: 154–155).

2.1 Työaika-autonomian tavoitteet

Työaika-autonomian pilottihanketta lähdettiin toteuttamaan pääkaupunkiseudulla Jorvin sairaalassa vuonna 2001. Tarkoituksena oli parantaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikansa hallintaan. Pilottihankkeen uskottiin myös helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä vaikuttavan myönteisesti työyhteisön toimintaan. (Sinivaara 2003: 154.) Hankkeen tulokset olivat positiivisia ja rohkaisivat kokeilemaan sen soveltuvuutta kolmivuorotyöhön Espoon kaupungin ja Jorvin sairaalan tutkimushankkeessa vuosina 2002 – 2005. (Koivumäki – Aschan – Kasanen – Sinivaara – Vihersalo 2005: 2–3.)

Työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa työajan hallintaan. Perinteisessä työvuorojen suunnittelussa pyritään huomioimaan työntekijöiden toiveet, mutta työntekijän vaikutusmahdollisuus työaikaansa jää kuitenkin pieneksi. Lisäksi perinteisessä työvuoro-suunnittelussa työvuorot pyritään tekemään tasapuolisesti vaikka työaikoihin liittyvät

tarpeet ovat erilaisia eri elämäntilanteissa. (Koivumäki ym. 2005: 1–2.) Yksilöllisten työvuorojen suunnittelu on mahdollista työaika-autonomiia käytettäessä ja tämä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista (Koivumäki 2006a: 3).

Reunaehdot työvuorosuunnittelulle säätää työaikalaki, kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), paikalliset sopimukset ja yksikön toiminta (Koivumäki 2006b: 4.) Työaikalaki ja KVTES määrittelevät vähimmäislepojaksot ja työpäivän enimmäispituisuuden. Työaika-autonomia ei ole siirrettävissä yksiköstä toiseen sellaisenaan vaan se vaatii kehittämistyötä, jolla luodaan yksikön omat työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Näillä pyritään oikeudenmukaisuuteen, tasapuolisuuteen ja toimintojen sujuvuuteen. Työaika-autonomian tavoitteena on työntekijöiden mahdollisuus suunnitella vuoronsa tukemaan omaa hyvinvointia. Yksikön haasteena on huomioida palvelevatko työajat toimintaa ja tehdä niihin mahdollisia muutoksia. (Koivumäki 2006b: 4.) Tulevaisuudessa työaika-autonomia voi olla yksi tapa houkutella työntekijöitä työpaikalle. (Koivumäki ym. 2005: 26.)

2.2 Työajan hallinnan yhteys terveyteen ja hyvinvointiin

Ala-Mursula, Vahtera, Kivimäki, Kevin ja Pentti (2002: 275–277) tutkivat työntekijän työajan hallintaa ja sen yhteyksiä terveyteen ja sairauspoissaoloihin. Tutkimuksesta vedettiin johtopäätös, että työajan hallinta on naisilla itsenäinen terveyttä ennustava tekijä. Huono terveys ja psykologinen uupumus olivat yleisempää niillä naisilla, jotka vähiten hallitsivat työaikaansa. Heillä oli sairauspoissaoloja 1.2 kertaa enemmän kuin hyvin työaikaansa hallitsevilla. Etenkin naistyöntekijöiden kohdalla on todettu, että mikäli työntekijä voi kontrolloida hyvin työaikaansa, hänellä vähenee työstressin huono vaikutus sairauspoissaoloihin (Ala-Mursula – Vahtera – Linna – Pentti – Kivimäki 2005: 856). Vuosien 2002 – 2005 työaika-autonomian kehittämis- ja tutkimushankkeessa huomattiin työaika-autonomian vähentävän mm. psyykkistä rasittuneisuutta (Koivumäki ym. 2005: 26).

Ala-Mursula ym. (2006: 608, 612–615) tutkivat työajan yhteyttä sairauspoissaoloihin ja työajan hallinnan merkitystä siinä. Työntekijän kontrolli päivittäiseen työaikaan saattaa suojata terveyttä ja auttaa yhdistämään palkkatyön ja kotityön vaatimukset. Kun on pitkät kotityö- ja palkkatyöajat, on enemmän poissaoloja sekä miehillä että naisilla. Vaikka työntekijällä on pitkät kotityö- ja palkkatyöajat, niiden haitallinen vaikutus sairauspois-

saoloihin on sitä pienempi mitä enemmän työntekijä voi vaikuttaa työaikoihinsa.

Janssen ja Nachreiner (2004: 15, 17) tutkivat joustavan työajan terveydellisiä ja psykososiaalisia vaikutuksia. He osoittivat, että työaikojen vaihtelevuudella ja työntekijän autonomialla on vaikutusta työntekijän terveyteen, hyvinvointiin ja sosiaaliseen toimintaan. Lisääntyneet häiriöt näillä alueilla yhdistettiin suureen työaikojen vaihtelevuuteen ja työntekijän vähäiseen vaikutusmahdollisuuteen työaikojensa suhteen. Mikäli työaikojen vaihtelevuudessa oli kyse vuorotyöstä, lisäsi se entisestään fyysisten ja psykososiaalisten häiriöiden määrää. Häiriöiden määrä oli pienempi niillä, joilla oli autonomia työaikojensa suhteen vaikka autonomia ei kuitenkaan korvaa varsinkaan suuren vaihtelevuuden vaikutuksia. Tutkijat suosittelevat, että joustavaa työaikaa kehitettäisiin sellaiseen muotoon, mikä vähentäisi sen haitallisia vaikutuksia. Autonomiaa tulisi lisätä ja vaihtelevuutta vähentää. Tosin vuorotyön välttäminen on esimerkiksi sairaaloissa mahdollonta. Tällöin työajat tulisi suunnitella hyvin etukäteen ja niiden tulisi perustua työntekijän suunnittelulle.

Costa, Sartori ja Åkerstedt (2006: 1127–1129, 1135–1136) tutkivat työajan vaikutusta terveyteen ja hyvinvointiin ottamalla huomioon sekä joustavuuden että työaikojen vaihtelevuuden. Joustavuus työajoissa käsitti työntekijän autonomian eli yksilön valinnanvapauden taukojen pitämisessä, vapaa- ja lomapäivien vietossa sekä omaan työaikaan vaikuttamisen. Työaikojen vaihtelevuus puolestaan kuvasi työnantajan kontrollia: onko työtunteja joka päivä saman verran, työpäiviä joka viikko saman verran ja onko työn alkamis- ja päättymisajat kiinteät. Työntekijän autonomian puute osoitti, että se vähentää työntekijän tyytyväisyyttä työpaikkaa kohtaan. Autonomian puute aiheutti myös huonompaa terveydentilaa sekä työntekijälle tunteen, ettei hän pysty tekemään samaa työtä enää 60-vuotiaana tai ollessa heikommassa terveydentilassa. Toisaalta vähäinen työaikojen vaihtelevuus osoitti myönteisen yhteyden perheeseen ja sosiaalisiin vaatimuksiin sekä mm. sydänsairauksiin ja univaikeuksiin. Suosiollisimmat vaikutukset työajalla todettiin olevan työntekijään silloin, kun hänellä on hyvä autonomia työaikaansa ja työajat vaihtelevat vähän. Tämä selittyy sillä, että kiinteät työajat mahdollistavat säännöllisemmät fysiologiset toiminnot, kuten unen ja syömisen, ja paremman suunnittelun jokapäiväiselle elämälle. Työntekijän autonomia työaikaansa mahdollistaa työajan ja henkilökohtaisten tarpeiden yhteensovittamisen. Työaikajärjestelyiden ollessa sopivan joustavat todetaan selkeitä hyötyvaikutuksia työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin sekä myönteisiä seurauksia yhtiö- ja sosiaalitasolla.

2.3 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Suomala (2006: 13–18) tutki työn ja muun elämän yhteensovittamista kolmivuorotyötä tekevillä hoitajilla. Lähes neljäsosa kolmivuorotyötä tekevistä hoitajista kokee usein työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeutta. Usein ilmenevää yhteensovittamisen vaikeutta selittäviä tekijöitä olivat nuori ikä, miessukupuoli, usein kuormittava työtilanne, harvoin antoisa työtilanne, kuormittava kotitilanne, työpaikalla odotukset asettaa työ perheen ja yksityiselämän edelle, elämäntyytyväisyyden vähyys, koetun stressin suuri määrä ja heikko työhön sitoutuminen. Hoitajat, joilla oli usein vaikeuksia sovittaa työ ja yksityiselämä, tinkivät ihmissuhteista, perheestä, harrastuksista, kuntoilusta ja riittävästä unesta. Hoitajat olivat sitä mieltä, että yhteensovittamista helpottaisivat työn kuormituksen keventäminen, esimiestyön parantaminen, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ja kokonaistyöajan lyhentäminen.

Laine (2005: 96, 100, 157) tutki hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutumista. Hoitajat, jotka kokevat työn vaikeuttavan perhe-elämää, sitoutuvat heikommin ammattiinsa. Työpaikkaan sitoutumista heikentää puolestaan tyytymättömyys työaikoihin ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun. Laine suosittelee joustavien työaikamallien käyttöä tukemaan yksilöllisiä tarpeita ja antamaan säätelymahdollisuuksia. Yksi mahdollisuus perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen helpottamiselle on lyhennetty työaika, mutta siihen ei kaikilla ole taloudellisia edellytyksiä (Koivumäki ym. 2005: 1–2).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta. Pyrkimyksenä on tuottaa tietoa, jota työelämä voi hyödyntää työaika-autonomian kehittämisessä.

1. Miten röntgenhoitajat ovat kokeneet työaika-autonomian käyttöönottovaiheen?
2. Miten röntgenhoitajat ovat kokeneet työaika-autonomian yhteyden terveyteen ja hyvinvointiin?
3. Miten röntgenhoitajat ovat kokeneet työvuorojen suunnittelun?
4. Millaiset ajatukset ja odotukset röntgenhoitajilla on työaika-autonomiasta?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomiasta. Ilmiötä lähdettiin tutkimaan laadullisen tutkimuksen avulla käyttäen fenomenologista lähestymistapaa. Fenomenologian tavoitteena on saada tietoa ilmiöstä, sen tulkitsemisesta ja tutkittavan välittömästä kokemuksesta (Metsämuuronen (toim.) 2006: 92, 170).

Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa voi myös havaita monia eri asioiden välisiä suhteita. Vaikka todellisuus on aina monivivahteista, sitä ei voida tutkimuksessa jakaa osiin mielivaltaisesti. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2001: 152–155.) Tämän työn aiheen rajausta oli haastavaa, koska työaika-autonomiasta olisi voinut lähestyä monesta eri näkökulmasta.

4.1 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen päätavoitteena on tuoda esiin asioita, jotka ovat odottamattomia ja uusia. Sen vuoksi hypoteesien ja teorioiden testaaminen ei ole laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Tutkimusta tekevä ei voi määritellä mikä tutkimusaineistossa on tärkeää. Laadullisessa tutkimuksessa tietoa kerätään usein ihmisiltä muilla tavoin kuin mittausvälineillä. Tutkimusmenetelminä suositaan sellaisia, jotka tuovat esille tutkittavan näkökulman mahdollisimman hyvin kuten teemahaastattelu ja ryhmähaastattelu.

Haastattelu sopii tiedonkeruuseen kun tutkitaan vähän kartoitettua tai tuntematonta aluetta. (Hirsjärvi ym. 2001: 152–155, 192.) Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska työaika-autonomian käyttöä ei ole juurikaan tutkittu työntekijöiden näkökulmasta ja näin ollen oli vaikea ennakoida asioita, jotka röntgenhoitajat kokevat merkityksellisinä.

Työn aineisto päätettiin kerätä Lasten ja nuorten sairaalan röntgenosastolta, jossa siirryttiin työaika-autonomiaan loppuvuodesta 2005. Osastolla tehdään kaksivuorotyötä. Aineiston keräämiseen tarvittava tutkimuslupa anottiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin HUS-Röntgenin johtavalta ylihoitajalta (liite 1). Työn aihe esiteltiin Lasten ja nuorten sairaalan röntgenin aamuraportilla. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja työajalla tapahtuvaa. Tiedonantajilla tuli olla työkokemusta röntgenhoitajana jo ennen työaika-autonomian käyttöönottoa ja heidän tuli olla halukkaita puhumaan aiheesta. Osa röntgenhoitajista ilmoitti heti halukkuutensa osallistua haastatteluun ja loput tiedonantajat saatiin, kun röntgenhoitajat suosittelivat joitakin poissaolevia haastateltaviksi.

Haastatteluiden teemat nousivat alkuperäisistä tutkimuskysymyksistä ja niiden muodostamisessa konsultoitiin työelämän edustajaa. Tutkimuksessa käytettiin yksilöhaastattelua, jotta tiedonantaja olisi voinut tuoda kokemuksiaan mahdollisimman vapaasti esille. Haastatteluteemat lähetettiin ilman kysymyksiä tiedonantajille etukäteen, jotta he saivat orientoitua aiheeseen. Poikkeuksena oli yksi haastateltava, joka halusi tulla haastatteluun heti, kun asiaa kysyttiin häneltä. Viikon aikana haastateltiin viittä tiedonantajaa. Haastattelurunko koettiin tässä vaiheessa toimivaksi (liite 2). Kullekin haastattelulle varattiin aikaa tunti ja se riitti hyvin. Haastatteluteemojen keskeiset kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville, mutta jokaisesta haastattelusta muodostui lopulta omanlaisensa. Haastatteluympäristö oli rauhallinen, koska haastatteluja varten saatiin erillinen huone. Haastattelujen aikana ei tehty muistiinpanoja. Haastattelut nauhoitettiin.

4.2 Aineiston analysointi

Tässä työssä aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä. Sisällön analyysissä aineistoa kuvaillaan yksinkertaisesti ja tuodaan ilmiöiden väliset suhteet selkeästi esille. Analysoinnissa on tärkeää, että aineiston samanlaisuudet ja eroavaisuudet erotetaan. Aineistoa kuvaillaan kategorioilla, joiden tulee olla yksiselitteisiä ja toisensa pois-

sulkevia. Kategoriat muodostuvat yksiköistä, jotka jaotellaan merkitysten perusteella. (Janhonen – Nikkonen (toim.) 2001: 23.) Aineistoa voidaan lähestyä induktiivisesti eli aineistosta lähtien tai deduktiivisesti, jolloin aineiston luokittelussa käytetään hyväksi aikaisempaa käsitejärjestelmää. (Kyngäs – Vanhanen 1999: 5).

Nauhoitetut teemahaastattelut litteroitiin sanatarkasti puhutun kielen mukaan ja tekstiä kertyi 25 sivua rivivälillä yksi. Aineiston analysoinnissa päätettiin keskittyä ilmisäl-töihin ja analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuus eli lausuma, joka voi olla yksi virke tai useammasta virkkeestä koostuva tekstikappale (Janhonen – Nikkonen (toim.) 2001: 26). Molemmat työn tekijöistä luki litteroidut haastattelut useaan kertaan, koodasi niistä itsenäisesti lausumat ja pelkisti ne käyttämällä mahdollisimman paljon samoja termejä kuin aineistossa. Aineiston analyysissä otettiin huomioon myös lausumat, jotka eivät käsitelleet haastatteluteemoja, koska tutkimuksessa haluttiin pyrkiä induktiivisuu-teen eli aineistolähtöisyyteen. Molempien keräämiä lausumia verrattiin toisiinsa, ne yh-tenäistettiin ja niitä koodattiin yhteensä 234 kappaletta.

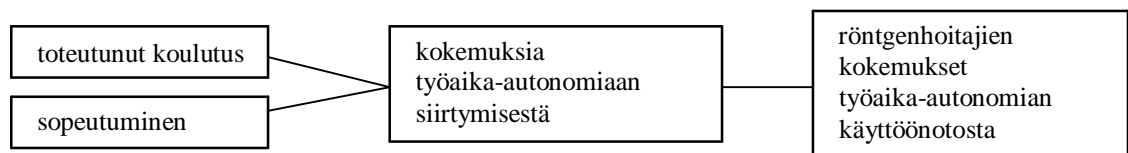
Joka haastattelun lausumista muodostettiin oma lista. Listat tulostettiin ja koodattiin vä-rein tiedonantajan mukaan. Listoista leikattiin jokainen lausuma erilliseksi lapuksi. Ai-neistoa käytiin useaan kertaan läpi ryhmittelyvaiheessa, jossa haettiin lausumien erilai-suuksia ja yhtäläisyyksiä. Lausumat ryhmiteltiin merkitysten mukaan ja niistä muodos-tui 27 alakategoriaa. Ne abstrahoitettiin kahdeksaksi yläkategoriaksi ja edelleen neljäksi pääkategoriaksi. Jokaiselle kategorialle annettiin sen sisältöä kuvaava nimi (liite 4). Alakategorioista poistettiin 56 analyysiyksikköä, minkä ei kuitenkaan katsottu vähentä-vän aineistosta saadun tiedon määrää. Analyysin lopuksi tutkimuskysymykset muodos-tettiin uudelleen vastaamaan aineistoa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa röntgenhoitajien kokemuksista työaika-autonomiasta. Tavoitteena oli, että tietoa voitaisiin hyödyntää työaika-autonomian kehittämässä. Tutkimustulokset esitetään seuraavissa alaluvuissa tutkimuskysymyksittäin ja aineistosta muodostuneiden kategorioiden mukaisesti. Joka alaluvussa esitetään ensin kuvio kategoriosta, sen jälkeen kerrotaan kategorioiden sisältö ja lopuksi tuloksia havainnoidaan alkuperäisilmaisuilla.

5.1 Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian käyttöönottovaiheesta

Röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomian käyttöönotosta koodattiin 15 lausua, joista muodostettiin kaksi alakategoriaa ja niistä yksi yläkategoria (kuvio 1).



KUVIO 1. Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian käyttöönotosta.

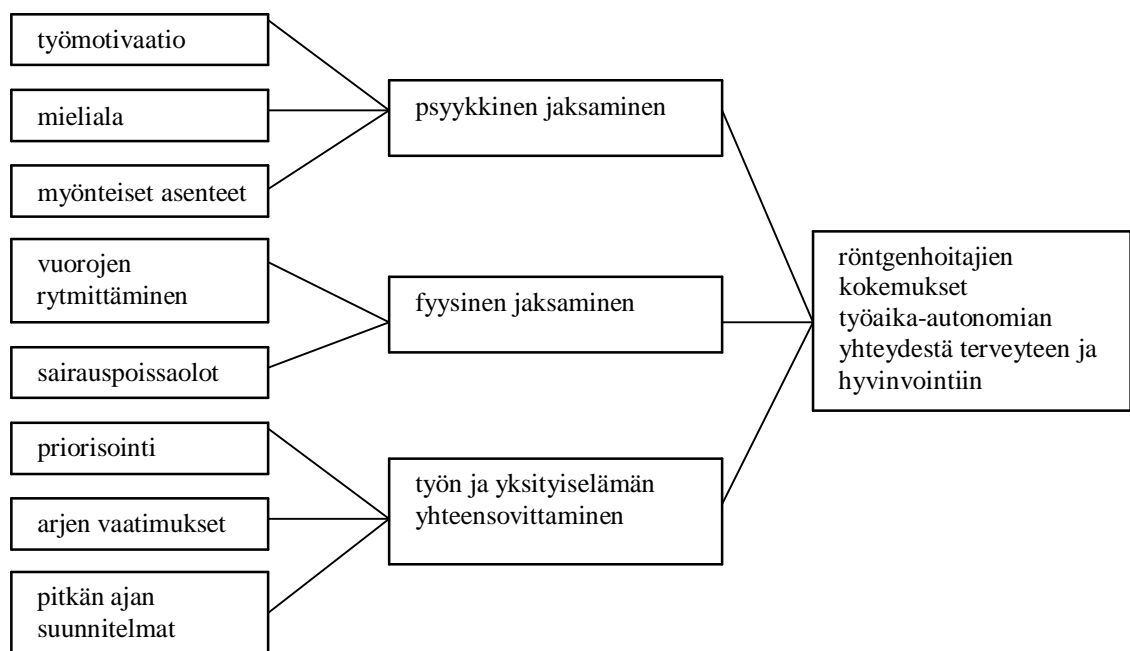
Yläkategoria ”kokemuksia työaika-autonomiaan siirtymisestä” käsitti alakategoriat ”toteutunut koulutus” ja ”sopeutuminen”. Alakategoria ”toteutunut koulutus” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että toteutunut koulutus ei ollut riittävää työaika-autonomiaan siirryttäessä. Röntgenhoitaja ei kokenut saavansa riittävästi koulutusta siihen, miten aloittaa työvuorolistojen suunnittelu. Koulutuksen riittämättömyys johtui myös koulutuksen sisällöstä, sillä se oli suunnattu kolmivuorotyötä tekeville työntekijöille. Alakategoria ”sopeutuminen” koostui röntgenhoitajan ajatuksista, miten eri tavoin työaika-autonomia sopeuduttiin käyttöönottovaiheessa. Röntgenhoitajan mielestä työaika-autonomia otettiin käyttöön melko nopeasti. Käyttöönottovaiheessa röntgenhoitaja oli huomannut muutosvastarintaa. Toisaalta röntgenhoitaja kokee, että käyttöönottovaihe sujui hyvin eikä sen vaiheita muistettu.

”Musta tuntuu, että se perehdytys ei ollu ihan riittävä. Tai mä koin, että se tuli kuitenkin sit aika nopee...et me tehtiin kaikki ite.”

”Mä en ees muista millaset niin sanotut valmistelut oli, mut mä en oo kokenu ongelmaks.”

5.2 Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin

Aineistosta koodattiin 56 lausumaa röntgenhoitajien kokemuksista työaika-autonomian yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin. Lausumista muodostettiin kahdeksan alakategoriaa, joista johdettiin kolme yläkategoriaa ja niistä pääkategoria (kuvio 2).



KUVIO 2. Röntgenhoitajien kokemukset työaika-autonomian yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin.

Psyykkinen jaksaminen -yläkategoriassa oli kolme alakategoriaa: työmotivaatio, mieliala ja myönteiset asenteet. Alakategoriassa ”työmotivaatio” on röntgenhoitajien kokemuksia, ettei työaika-autonomian vaikutus työmotivaatioon ole merkittävää. Työmotivaation röntgenhoitaja kokee syntyvän muista asioista kuten työn sisällöstä. Alakategoria ”mieliala” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että röntgenhoitaja pitää työaika-autonomian tuomasta vaikutusmahdollisuudesta. Itsenäisemmän päätöksenteon ja valinnanvapauden koetaan vaikuttavan mielialaan positiivisesti. Alakategoria ”myönteiset asenteet” käsitti röntgenhoitajan yleisen asenteen työaika-autonomiia kohtaan. Röntgenhoitaja kokee työaika-autonomian pääsääntöisesti myönteisenä asiana.

”Ei se oikeastaan siihen työmotivaatioon vaikuta mitenkään.”

”...ennen meil oli vaan semmonen toivomuslista, mut ei se oo mitään tähän verrattuna, et me tehdään ite ihan kaikki tunnit.”

”...ei kannata missään nimessä luopua.”

Fyysinen jaksaminen -yläkatgoria muodostui alakategorioista vuorojen rytmittäminen ja sairauspoissaolot. Alakategoria ”vuorojen rytmittäminen” koostui röntgenhoitajan kokemuksesta, että vaikutusmahdollisuus työvuorojen rytmittämiseen on myönteistä. Työvuoroja suunnittelella röntgenhoitajalla on mahdollisuus esimerkiksi olla ottamatta rankkoja työvuoroyhdistelmiä (ilta-aamuvuoro), suunnitella pidempi lepoaika ja ottaa useampi iltavuoro peräkkäin. Alakategoria ”sairauspoissaolot” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että työaika-autonomialla ei ole yhteyttä sairauspoissaoloihin.

”...rytmytykseen pystyy itse vaikuttamaan, et se on se tärkein.”

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen -yläkatgoria käsitti kolme alakategoriaa: priorisointi, arjen vaatimukset ja pitkän ajan suunnitelmat. Alakategoria ”priorisointi” kuvasi, miten röntgenhoitaja arvottaa työn ja muun elämän suhteessa toisiinsa ja miten hän kokee työaika-autonomian vaikuttavan siihen. Röntgenhoitaja kokee, että työaika-autonomia on helpottanut elämään enemmän yksityiselämän ehdoilla kuin työelämän ehdoilla. Röntgenhoitajat priorisoivat elämää erilaisesti. Röntgenhoitaja voi kokea, että hän asettaa muun elämän työn edelle tai päinvastoin. Alakategoria ”arjen vaatimukset” käsitti röntgenhoitajan kokemuksen, että työaika-autonomia helpottaa arkea. Työaika-autonomian avulla röntgenhoitaja voi hoitaa paremmin henkilökohtaisia asioitaan. Näistä esimerkkejä ovat virastoasioiden hoitaminen, kampaajalla käynnit, lasten harrastukset ja omat harrastukset. Röntgenhoitaja voi suunnitella työvuorot ottamalla eri viikoille eri tuntimäärät henkilökohtaisten menojen mukaan.

Alakategoria ”pitkän ajan suunnitelmat” koostui siitä, miten röntgenhoitaja kokee työaika-autonomian vaikuttavan yksityiselämän tulevaisuuden suunnitelmiin. Röntgenhoitaja kokee, että työaika-autonomian avulla voi suunnitella omaa elämää pidemmälle kuin perinteisessä työvuorojen suunnittelussa. Työvuorolistoihin voi tulla ei-toivottuja vuoroja, mutta röntgenhoitajan mielestä on positiivista, että tieto kaikista vuoroista tulee

jo muutamaa kuukautta ennen työvuoroja.

”...nyt pystyy elämään paljon helpommin sen sun muun elämän ehdoilla, kun ennen sä elit vaan sen sun työelämän ehdoilla.”

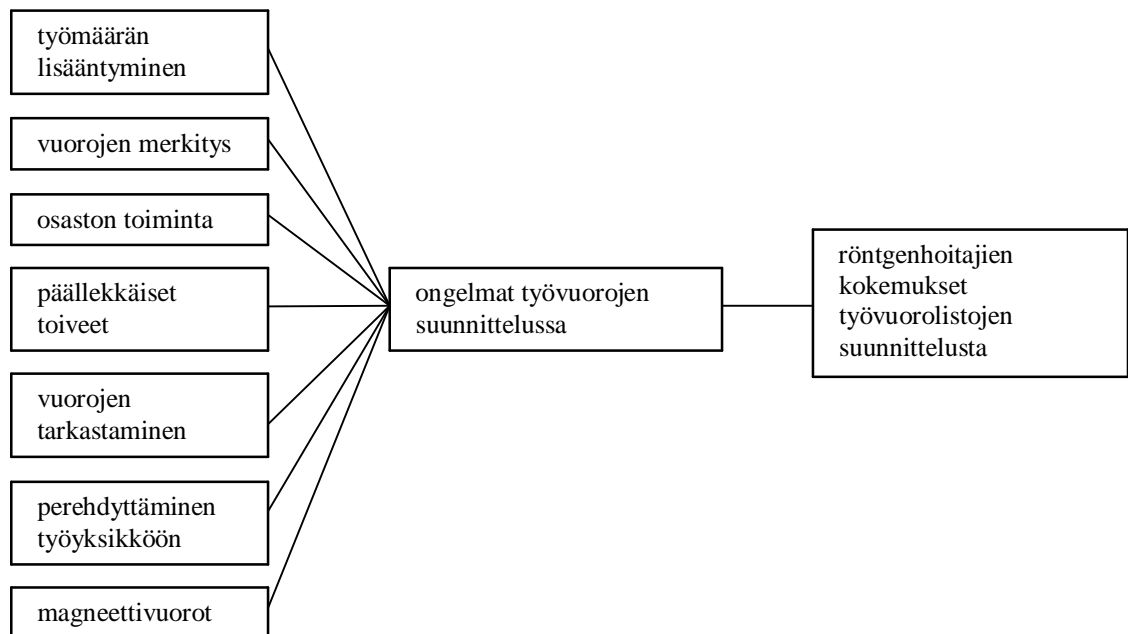
”...on helpottanu hirveesti, sitä semmosta arkipäivän elämistä.”

”...pystyy hoitamaan omia asioita paremmin.”

”Mun mielestä on kauheen kiva sitte, että saa jo muutama kuukautta etukäteen tietää missä vuorossa mä minäkin päivänä oon. Se on tosi kivaa.”

5.3 Röntgenhoitajien kokemukset työvuorojen suunnittelusta

Röntgenhoitajien kokemuksia työvuorojen suunnittelusta koodattiin 59 lausumaa, joista muodostettiin seitsemän alakategoriaa ja joista edelleen johdettiin yksi yläkategoria (kuvio 3).



KUVIO 3. Röntgenhoitajien kokemukset työvuorojen suunnittelusta.

Ongelmat työvuorojen suunnittelussa -yläkategoriassa oli seitsemän alakategoriaa: työmäärän lisääntyminen, vuorojen merkitys, osaston toiminta, vuorojen tarkastaminen, perehdyttäminen ja magneettivuorot. Alakategoria ”työmäärän lisääntyminen” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että työvuorojen suunnittelu vie aikaa, vaivaa ja siihen pitää keskittyä. Työaika-autonomian alussa röntgenhoitaja koki työvuorojen suunnittelun hankalaksi ja nykyistä rankemmaksi sekä suunnittelulle varatun ajan liian lyhyeksi. Nykyään työvuorojen suunnittelu koetaan helpommaksi ja sitä pidetään mieluisana, koska siihen on jo totuttu. Toisinaan röntgenhoitaja kokee työvuorojen suunnittelun raskittavana. Röntgenhoitajan mielestä vuorojen suunnittelu on vaivannäöstä huolimatta antoisaa vaikka perinteinen menetelmä oli helpompi.

Alakategoria ”vuorojen merkitys” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että aamu-, iltaja viikonloppuvuoroilla on oma merkityksensä, joka tulee ottaa huomioon vuorojen suunnittelussa. Röntgenhoitaja pitää viikonloppuvuoroja rahallisesti merkittävinä ja haluaisi niiden jakautuvan oikeudenmukaisesti halukkaiden tekijöiden kesken. Joskus viikonloppuja on pakko tehdä silloinkin, kun ei itse haluaisi ja tämän röntgenhoitaja kokee epämiellyttävänä. Röntgenhoitajan mielestä osaston muutokset ja tietojen päivitykset tapahtuvat päivävuorossa ja kaikkien tulisi olla niistä ajan tasalla. Röntgenhoitajan kokemus päivävuoron tärkeydestä rajoittaa iltavuorojen tekemistä.

Alakategoria ”osaston toiminta” muodostui röntgenhoitajan kokemuksesta, että työvuorojen suunnittelussa tulee ottaa koko osasto huomioon eli oma toiminta ei voi olla itsestä. Röntgenhoitaja kokee, että työvuorojen suunnittelu ei ole osastolla täysin sujuvaa. Haasteita tuottaa hoitajien erilainen osaamisen taso ja osaavien hoitajien määrä sekä itsekkäät näkemykset. Röntgenhoitaja kokee tärkeäksi yhteisten pelisääntöjen noudattamisen, toisten huomioonottamisen ja joustamisen. Röntgenhoitaja toivoo, että kaikki hoitajat kantaisivat vastuuta työvuorolistojen tarkkailusta, jotta työntekijöiden määrä ja osaaminen osastolla olisi jatkuvasti turvattu. Hyvänä röntgenhoitaja kokee, että omat työvuorot voi sovittaa vastuualueensa mukaan.

”Jollain tasolla mä koin sen helpommaks jopa. Mutta mun mielestä tää on kyllä antosampaa, että saa ite määrätä... Kyl se enemmän työtä teettää...”

”...on hyvä välillä olla kuitenkin niitä päivävuoroja, että pysyy niinku jyvällä että mitä täällä tapahtuu.”

”Ei kaikilla oo samanalainen osaamisen taso. Et siin täytyy kattoo kenen kanssa sä teet iltavuoroo, et sä voi tehdä kaikkien kanssa, jos sä et oo täysi osaaaja. Et sit kun sä oot osaaaja niin sitte sä voit valita miten sua huvittaa, enemmän.”

”...yhtä lailla silloinkin piti itekin olla valmis joustamaan. Ettei eihän kaikkea tahtoa saa läpi ja kyl se mun mielestä kuuluukin tähän, että pitää vähän joustaa puolin ja toisin.”

”Se, että mä ottaisin koko osaston huomioon, niin mä en välttämättä osaa sitä vieläkään kattoo.”

Alakategoria ”pällekkäiset toiveet” koostui röntgenhoitajan kokemuksesta, että työvuorojen suunnittelussa on havaittavissa nopeat syövä hitaat -ilmiötä. Röntgenhoitaja kokee epämiellyttäväksi tilanteen, jossa ilmenee pällekkäisiä toiveita. Röntgenhoitajan ollessa poissa ovat muut saattaneet merkitä listaan työvuorot, jotka poissaollut olisi toivonut itselleen. Pällekkäiset toiveet voidaan ratkaista sopimalla, mutta röntgenhoitaja kokee, että on helpompi ottaa työvuorot mitä on jäljellä kuin lähteä neuvottelemaan saman toiveen esittäneen kollegan kanssa. Röntgenhoitaja kokee ikävänä sen, että pällekkäiset toiveet saattavat aiheuttaa ristiriitaa kollegoiden välille. Alakategoria ”vuorojen tarkastaminen” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen, että työvuorolistojen valmiiksi saattaminen ei toimi optimaalisesti. Röntgenhoitaja näkee puutteen siinä, etteivät röntgenhoitajat itse varmista tarvittavia henkilöitä joka vuoroon vaan jättävät asian osastonhoitajan hoidettavaksi.

Alakategoria ”perehdyttäminen työyksikköön” sisälsi röntgenhoitajan kokemuksen siitä, että työaika-autonomia on osaltaan vaikeuttanut uusien työntekijöiden perehdyttämistä työyksikön eri modalityetteihin. Röntgenhoitaja painottaa, että työaika-autonomiassa pitää ajatella osaston toimintaa kokonaisuutena. Alakategoria ”magneettivuorot” kuvasi röntgenhoitajan kokemuksen, että magneettivuorojen osalta työaika-autonomia toimii puutteellisesti. Yksi röntgenhoitaja ei koe pystyvänsä valitsemaan, milloin tekee magneettiviikon. Toisen röntgenhoitajan mielestä magneettiviikkoja voi halutessaan siirtää, mutta magneettiin perehdyttämisen vuoksi autonomiaa täytyy rajoittaa. Röntgenhoitaja kokee, että magneettiyksikön sijainnin takia on vaikea mennä suunnittelemaan vuorojaan siihen varattuun paikkaan.

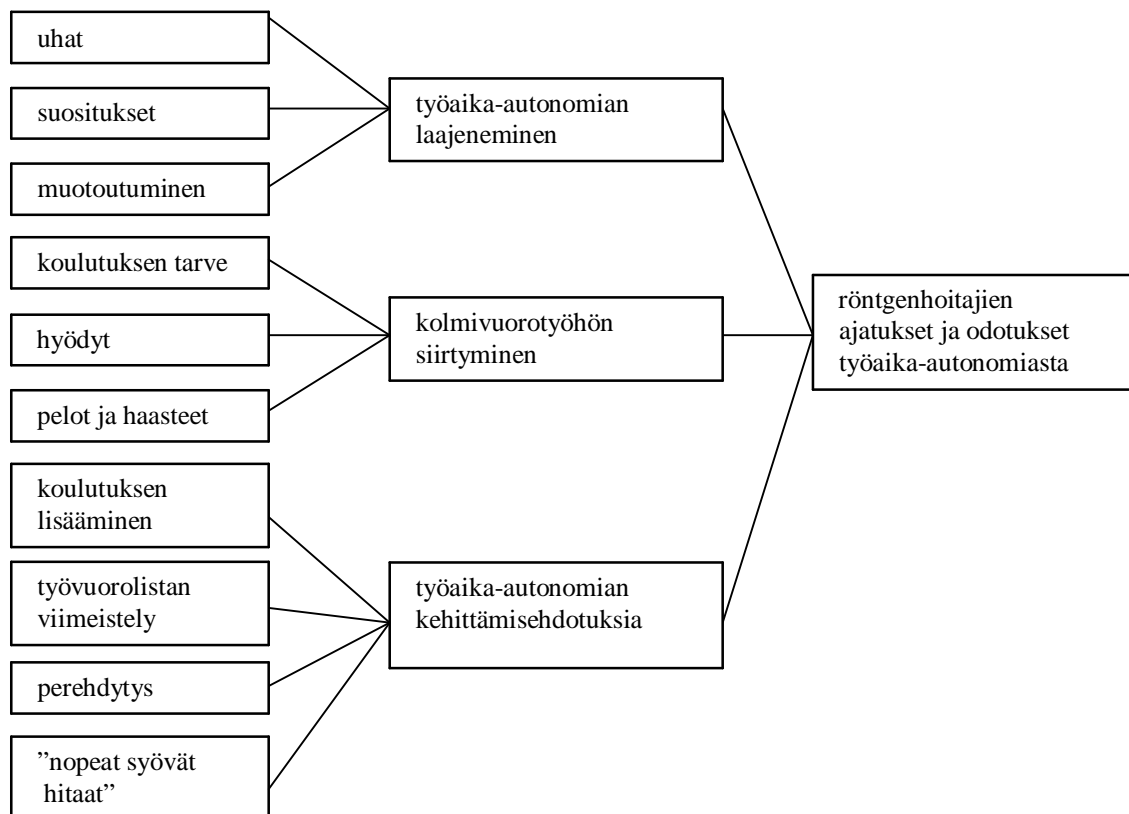
”Tässä on se, että nopeat voittaa hitaat. Se on negatiivisinta mitä tässä on.”

”...on vähän turhaan ollu niin kilttiä ihmiset, että ne on kattonu, et aijaa, siinä on jo kaks iltavuoron tekijää, vaikka mä olisin halunnu sen, että mä laitankin muuhun.”

”...perehdytystä kuitenkin on jatkuvasti. Et ei se lopu niinku miltään osastolta koskaan. Se on nyt tässä tullu meidän osastolla varsinkin tosiaan esille, ku meillä oli tämmönen niinku sukupolven vaihdos ollu tässä, on jääny paljon eläkkeelle viimesen kahden vuoden aikana röntgenhoitajia ja on tullut nuorempia sitte.”

5.4 Röntgenhoitajien ajatukset ja odotukset työaika-autonomiasta

Aineistosta koodattiin 48 lausumaa röntgenhoitajien ajatuksista ja odotuksista työaika-autonomiasta. Ilmaisista muodostettiin kymmenen alakategoriaa, joista johdettiin kolme yläkategoriaa (kuvio 4).



KUVIO 4. Röntgenhoitajien ajatukset ja odotukset työaika-autonomiasta

Työaika-autonomian laajeneminen -yläkategoriassa sisälsi kolme alakategoriaa: uhat, suositukset ja muutoutuminen. Alakategoria ”uhat” muodostui röntgenhoitajan ajatuksesta, ettei työaika-autonomia välttämättä palvele kaikkia ihmisiä, koska se vaatii aktiivisuutta ja neuvottelutaitoa. Toisaalta röntgenhoitaja kokee, että hänen ammatissaan vaaditaan joka tapauksessa näitä ominaisuuksia. Röntgenhoitaja epäilee työaika-autonomian sopimista kaikkiin työyksiköihin. Alakategoria ”suositukset” sisälsi röntgenhoitajan myönteisiä ajatuksia työaika-autonomian laajenemisesta. Röntgenhoitaja suosittelee työaika-autonomian käyttöönottoa muissakin yksiköissä. Röntgenhoitaja uskoo, että työaika-autonomia on vaikuttava tekijä uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Alakategoria ”muutoutuminen” sisälsi röntgenhoitajan ajatuksia, että työaika-autonomia muokkautuu vähitellen. Röntgenhoitaja toteaa työaika-autonomian olevan osastollaan vasta alkutaipaleella ja uskoo sen kehittyvän jatkossa, hoitajat ja koko osasto mukaan lukien. Röntgenhoitaja odottaa työaika-autonomian muuttuvan entistä joustavammaksi työajan suhteen.

”Toivois vaan, että muutkin ihmiset sais nauttia tästä.”

”Mä uskon, että niinku uusille työntekijöille se on...yks semmonen hyvä rekrytointiaskel.”

”...kaikki kehittyy. Ihan jokainen meistä varmasti. Ja osasto muokkautuu tässä pikkuhiljaa.”

Kolmivuorotyöhön siirtyminen -yläkategoriassa käsitti kolme alakategoriaa: koulutuksen tarve, hyödyt sekä pelot ja haasteet. Alakategoria ”koulutuksen tarve” muodostui röntgenhoitajan toiveesta, että työvuorosunnittelutaidot päivitettäisiin kolmivuorotyöhön sopiviksi. Röntgenhoitaja kaipaa lisää opastusta ja koulutusta, jotta jokainen osaisi suunnitella tuntinsa oikein. Röntgenhoitaja odottaa, että kolmivuorotyöhön siirryttäessä pidetään osastotunteja, käydään uudelleen läpi pelisääntöjä ja saadaan ulkopuolista ohjausta työehtosopimuksesta ynnä muusta. Alakategoria ”hyödyt” sisälsi röntgenhoitajan ajatuksen, että kolmivuorotyö tekee työaika-autonomiasta entistä mielekkäämmän. Röntgenhoitaja uskoo, että kolmivuorotyössä tulee jaoteltua aamu-, ilt- ja yövuoroja sopivassa suhteessa työssä jaksamiseen ja että kolmivuorotyön tekijät hyötyvät eniten työaika-autonomiasta.

Alakategoria ”pelot ja haasteet” kuvasi röntgenhoitajan huolen, miten uudesta muutoksesta selvitään. Röntgenhoitaja pelkää, ettei osaavia hoitajia riitä tekemään yövuoroa. Röntgenhoitaja tiedostaa, että kolmivuorotyöhön siirtyminen tulee muuttamaan koko osaston toimintaa ja tuo mukanaan uusia haasteita. Työvuorojen muuttumisen röntgenhoitaja uskoo olevan rankkaa ja työvuorosuunnittelun uudelleen alusta harjoittelemisen aiheuttavan stressiä. Vaikka nyt muutos koetaan pelottavana, röntgenhoitaja uskoo, että rutiinin myötä se koetaan helpoksi. Röntgenhoitajaa rohkaisee kokemus, että muuallakin on sopeuduttu yövuoroon muutamassa kuukaudessa.

”...ku meillä alkaa kolmivuorotyö, nii nyt mä haluisin et...otettais uudeen se koulutus.”

”...mua vähän huolestuttaa, tää nyt liittyy siihen yövuoroon mikä alkaa. Sekin omalta osaltaan tuo sitä, että ne pitää olla kokeneempia ketkä ensin tekee niitä yövuoroja.”

Työaika-autonomian kehittämis ehdotuksia -yläkategoriassa piti sisällään neljä alakategoriasta: koulutuksen lisääminen, työvuorolistan viimeistely, perehdytysjärjestelyt ja ”nopeat syövät hitaat”. Alakategoria ”koulutuksen lisääminen” käsitti röntgenhoitajan toiveen, että koulutusta järjestettäisiin enemmän. Näin mahdollistettaisiin oppiminen ennen kuin työvuorojen suunnittelu alkaa. Alakategoria ”työvuorolistan viimeistely” sisälsi röntgenhoitajan ajatuksen, että työvuorolistan tarkastamisen parantamisella työaika-autonomia toimisi jo aika optimaalisesti. Röntgenhoitaja ehdottaa, että osastonhoitajan sijaan röntgenhoitajat tekisivät työvuorolistat loppuun asti.

Alakategoria ”perehdytysjärjestelyt” muodostui röntgenhoitajan ajatuksesta, että perehdyttämisen ongelmia pitäisi saada parannettua vaikka sen parantaminen koetaan vaikeaksi. Röntgenhoitaja ehdottaa, että työvuorolistoihin laitettaisiin valmiita pohjia, joihin on varattu tietyn alueen perehdytystä. Toinen röntgenhoitajan kehittämis ehdotus on, että osastonhoitaja kysyisi etukäteen osajalta, onko hän valmis tekemään esimerkiksi kaksi viikkoa aamuvuoroa ja kouluttamaan perehtyjää. Alakategoria ”nopeat syövät hitaat” sisälsi röntgenhoitajan ajatuksen, että ”nopeat syövät hitaat” -ilmiöön pitäisi vaikuttaa. Röntgenhoitajan mielestä kaikkien tulisi seurata työvuorolistaa loppuun asti ja tarvittaessa mennä keskustelemaan päällekkäisistä vuoroista. Röntgenhoitaja ehdottaa, että työvuorot suunniteltaisiin tietokoneella näkemättä toisten työvuorolistoja, mutta epäro

sen toimivuutta. Röntgenhoitaja kokee, että ongelmasta tulisi keskustella.

”...jokaisen pitäis saada koulutusta siihen, että miten sitä lähtee tekemään...mahdollistettais se, että sä pystyt oppimaan ennen ku sä rupeet sitä tekemään.”

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta. Tulosten mukaan röntgenhoitajat ovat kokeneet työaika-autonomian edistävän työssä jaksamista sekä helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työaika-autonomian on koettu vaikeuttavan uusien työntekijöiden perehdyttämistä työyksikköön. Röntgenhoitajat ovat kokeneet haastavimmaksi työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun yhteistyössä muiden kanssa.

Röntgenhoitajat ovat kokeneet työaika-autonomian käyttöönoton eri tavoin. Sopeutuminen uuteen toimintamalliin on tapahtunut jokaisella yksilölliseen tahtiin ja se lienee varsin tavallinen ilmiö. Sopeutumiseen on vaikuttanut todennäköisesti röntgenhoitajien asenteet, yleinen ilmapiiri sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Röntgenhoitaja kokee työaika-autonomian helpottavan kolmivuorotyöhön siirtymistä tulevaisuudessa. Röntgenhoitajat eivät osanneet kunnolla arvioida työaika-autonomian soveltuvuutta kaikkiin työyksiköihin, mutta kokemustensa perusteella he suosittelevat sen käyttöä. Työvuorojen suunnittelusta saatu koulutus voi edistää työvuorosuunnittelun oppimista ja sen puute hidastaa toimintamalliin sopeutumista, siksi koulutuksen laatuun ja määrään olisi hyvä panostaa. Koulutuksen järjestäminen auttaisi röntgenhoitajaa laskemaan työtuntinsa oikein ja suunnittelemaan työvuorot tukemaan hyvinvointiaan.

Tutkimustulokset saavuttivat työaika-autonomian tavoitteen tukea työntekijän hyvinvointia (Koivumäki 2006b: 4). Psykkiseen hyvinvointiin viittasi myönteiset ajatukset ja kokemukset: työaika-autonomiia pidetään yleisesti hyvänä asiana ja röntgenhoitajat nauttivat työaika-autonomian suomasta itsemääräämisoikeudesta ja valinnanvapaudesta. Oletimme sen vaikuttavan myös työmotivaatioon, mutta röntgenhoitajat eivät kokeneet

työaika-autonomialla olevan yhteyttä siihen. Saman ammatin valinneina meitä rohkaisi röntgenhoitajien kokemus, että röntgenhoitajan työ on itsessään merkityksellistä motivoimaan työhön.

Vaihtelevat työajat ja etenkin vuorotyö lisäävät työntekijän fyysisiä ja psykososiaalisia häiriöitä, mutta työntekijän autonomia työaikoihin lieventää niitä. Tämän vuoksi on suositeltu joustavan työajan kehittämistä muotoon, joka lisää työntekijän vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa. (Janssen ja Nachreiner 2004: 15, 17; Costa ym. 2006: 1127–1129, 1135–1136.) Työaika-autonomian mallissa on onnistuttu siinä, että röntgenhoitajat ovat voineet sen avulla parantaa fyysistä jaksamistaan jättäen raskaaksi koettut työvuoroyhdistelmät pois (Ala-Mursula ym. 2002: 275–277; Ala-Mursula ym. 2005: 856; Ala-Mursula 2006: 608, 612–615).

Noin neljännes kolmivuorotyötä tekevistä hoitajista kokee usein työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeutta (Suomala 2006: 18). Myös kaksivuorotyötä tekevät röntgenhoitajat kokevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeutta, mutta ovat huomanneet työaika-autonomian helpottavan yhteensovittamista. Röntgenhoitajien kokemuksen yhteensovittamisen vaikeuden määrää ei tässä tutkimuksessa mitattu. Sekä fyysisen jaksamisen kohentumisen että työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamisen luulisi vaikuttavan myönteisesti myös työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin.

Röntgenhoitajien mukaan työvuorojen suunnittelu teettää lisätöitä, mutta siihen tottuu ja suunnittelu on palkitsevaa. Röntgenhoitajien kokemukset päivävuoron tärkeydestä kertovat työntekijän vastuusta mm. pitää huoli omien tietojen päivytyksestä. Työvuorojen suunnittelussa ilmenevät osaston toiminnan erinäiset ongelmat, kuten työvuorolistan tarkastaminen. Tähän vaikuttaa mm. röntgenhoitajien eri osaamisen tasot. Kokenut röntgenhoitaja osaa hahmottaa paremmin osaston toimintaa kokonaisuutena kuin röntgenhoitaja, jolla on vähemmän kokemusta. Työvuorolistan tarkastamisesta johtuvat ongelmat voidaan tulkita myös yhteisvastuun puutteeksi ja itsekeskeisyydeksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei osastolla kannettaisi lainkaan yhteistä vastuuta tai että kaikilla olisi aina itsekkiät näkemykset. Päällekkäiset toiveet työvuorolistassa vaativat neuvottelukykyä ja halukkuutta yhteistyöhön.

Edellä mainitut ongelmatilanteet johtivat tarkastelemaan tilannetta yhteisöllisyyden näkökulmasta. Työaika-autonomian käyttöönotto vaatii työyksikössä kehittämistyötä

(Koivumäki 2006b: 4). Yhteisen kehittämisen on todettu vahvistavan yhteisöllisyyttä työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä, mutta yhteisöllisyyttä heikensi sitoutumattomuus työyhteisöön. (Heikkilä 2006: 53–54). Muutokset työyhteisön henkilöstörakenteessa saattavat olla syynä työyhteisöön sitoutumattomuuteen. Tällainen muutos voi olla esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuus: eläkkeelle jääneet pitkäaikaiset työntekijät eivät ole enää vahvistamassa yhteisöllisyyttä ja uudet työntekijät eivät ole ehtineet sitoutua uuteen työyhteisöön.

Röntgenhoitajat kokevat uusien työntekijöiden työyksikköön perehdyttämisen työaika-autonomian myötä entistä vaikeammaksi. Haasteena olisi työaika-autonomiata soveltavien ratkaisujen löytäminen. Valmiit magneettiviikot työvuorolistoissa ovat hyvä esimerkki siitä, että työaika-autonomian mallia voi soveltaa vastaamaan osaston tarpeita vaikka se osittain vähentäisi yksilön autonomiata. On vaikea sanoa, olisivatko röntgenhoitajan ehdottamat valmiit perehdytyspohjat työvuorolistoissa toimiva ratkaisu tai millaisessa muodossa se olisi toimivaa. Röntgenosastolla on paljon perehdytystä ja pitäisi varmistua, etteivät valmiit pohjat vähennä liikaa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työajan hallintaan. Mikäli valmiita pohjia laitettaisiin, työntekijällä tulisi olla mahdollisuus valita perehdytysviikkojen ajankohdat.

6.2 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu

Tutkimustyön eettiset kysymykset ovat tärkeitä inhimillistä toimintaa tutkivissa tieteissä (Paunonen – Vehviläinen-Julkunen 1997: 26). Tutkimusetiikka eli hyvä tieteellinen käytäntö merkitsee eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä. Tutkimuksen tulee tuottaa uutta tietoa tai esittää, miten vanhaa tietoa voidaan hyödyntää uudella tavalla. Tutkijalta edellytetään rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä. (Vilka 2005: 29–30, 32.)

Työelämä ehdotti työaika-autonomiata opinnäytetyön aiheeksi. Tämän tutkimuksen tekijät kuuluivat työaika-autonomiasta ensimmäisen kerran opinnäytetyön ideavaiheessa ja työaika-autonomia valittiin työn aiheeksi sen mielenkiintoisuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiasta ja näin tuottaa tietoa, jota voi hyödyntää työaika-autonomian kehittämisessä ja laajentamisessa mm. toisiin röntgeneihin.

Tähän tutkimukseen haettiin tutkimuslupa HUS-Röntgenin johtavalta ylihoitajalta. Tutkimussuunnitelma lähetettiin Lasten ja nuorten sairaalan röntgenin osastonhoitajalle. Tiedonantajat valittiin vapaaehtoisuutta kunnioittaen. Tiedonantajina olleilla röntgenhoitajilla oli merkittävää kokemusta työaika-autonomiasta. Tiedonhankintamenetelmänä olivat teemahaastattelut. Haastatteluajankohdat sovittiin yhdessä tiedonantajien kanssa. Saatua aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti paljastamatta tiedonantajien nimiä. Haastattelunauhat tuhottiin litteroinnin jälkeen. Tutkimuksen tekijöillä säilyi tieto aineiston alkuperästä värikoodien avulla. Mikäli analyysivaiheessa haluttiin varmistaa, että pelkistetyt ilmaisut on oikein ymmärretty, palattiin takaisin litteroituihin haastatteluihin. Näin pyrittiin rehellisyyteen ja tarkkuuteen.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita (Tuomi – Sarajärvi 2002: 135). Tutkimus on luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali sopivat yhteen eikä teoriaa muodostaessa vaikuttamina ole olleet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Työn tekijä ja hänen rehellisyytensä vaikuttavat eniten luotettavuuteen, koska arvioinnin kohteena ovat työn tekijän tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2005: 158–159.) Tämän työn teoriataustan tekeminen antoi meille esitietoa työaika-autonomiasta, mutta myös ennakko-oletuksia miten työaika-autonomia voi vaikuttaa työntekijöihin. Haastatteluteemat pyrittiin kuitenkin tekemään muotoon, jossa ennakko-oletukset eivät tulleet esiin.

Kohdejoukon valinnassa käytimme apuna kirjallisuutta sekä konsultoimme työelämän edustajaa. Tiedonantajille asetetut kriteerit täyttyivät. Kohdejoukon valinta oli tarkoituksenmukaista ja harkittua, kuten sen tulee laadullisessa tutkimuksessa olla (Hirsjärvi ym. 2001: 155).

Haastatteluteemat lähetettiin tiedonantajille ennen haastattelua. Idea tästä tuli tiedonantajilta eikä sen nähty olevan haitaksi aineiston keräämiselle. Poikkeuksena oli yksi tiedonantaja, joka tuli haastatteluun heti kun asiaa kysyttiin häneltä. Haastatteluissa päästiin käsittelemään syvällisemmin haastatteluteemoja silloin, kun haastateltava oli saanut tiedot teemoista ennen haastattelua. Toisaalta haastatteluteemojen antaminen etukäteen saattoi aiheuttaa ylimääräistä valmistautumista haastatteluun. Yhdessä haastattelussa oli havaittavissa, että tiedonantaja oli miettinyt melko tarkkaan mitä kertoa haastattelussa ja

haastattelijalle oli vaikeaa tuoda haastattelussa esiin haastattelurungon mukaiset kysymykset. Haastattelutilanteeseen vaikutti myös haastattelijan vähäinen kokemus haastattelijana olemisesta.

Varsinaisia teemahaastatteluja ennen tulisi tehdä esihaastattelu, jonka avulla voidaan testata aihepiirien järjestystä ja kysymysten muotoilua. Samalla saadaan tietoa haastattelutavan kohdejoukon kokemuksista, sanavalinnoista sekä haastattelun pituudesta. Haastattelurunko tulee laatia lopulliseen muotoon esihaastattelun jälkeen. (Hirsjärvi – Hurme 2000:72.) Tässä tutkimuksessa ei tehty esihaastatteluja ajan puutteen vuoksi. Lisäksi haastattelurunko koettiin toimivaksi kahden ensimmäisen haastattelun jälkeen.

Tavoitteena oli, että kaikki haastattelut tehtäisiin kahden haastattelijan ollessa läsnä. Kahdessa ensimmäisessä haastattelussa oli kaksi haastattelijaa, mutta kolmessa viimeisessä vain toinen olosuhteiden pakosta. Haastattelu ympäristöt olivat hyvin rauhallisia lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka pidettiin röntgenhuoneessa, johon tiedettiin tulevan yhden röntgenkuvauksen kesken haastattelun. Tämä ei kuitenkaan aiheuttanut ongelmia, koska haastattelulle oli riittävästi aikaa eikä haitannut vaikka kului aikaa ennen kuin päästiin keskeytyksen jälkeen jatkamaan haastattelua.

Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttaa sen laatu, johon voidaan vaikuttaa haastatteluun hyvin valmistautumalla (Hirsjärvi – Hurme 2000:185). Tässä työssä haastatteluihin valmistautuminen käsitti tutkimussuunnitelman teon ja haastattelurungon tekemisen. Molemmat haastattelijat olivat ensimmäistä kertaa vastaavassa tilanteessa, joten haastattelijan rooliin asettuminen oli haastavaa. Tiedonantajilla oli kuitenkin paljon sanottavaa ja haastatteleminen tuntui aluksi melko helpolta. Haastattelijat lähinnä esittivät motivoivia kysymyksiä. Tiedonantajat olivat ennestään tuttuja haastatteliijoille harjoiteluista.

Tutkimuksen laatuun voidaan vaikuttaa haastatteluiden litteroimisella niin nopeasti kuin mahdollista (Hirsjärvi – Hurme 2000:185). Haastattelut litteroitiin heti haastattelujen jälkeen. Sen suoritti toinen työn tekijöistä, joka oli myös mukana kaikissa haastatteluissa. Toinen työn tekijöistä luki haastattelut huolella. Vaikka hän ei ollut kaikissa haastatteluissa, tiedonantajien tunteminen helpotti litteroidun tekstin tulkitsemista.

On tärkeää, että työn tekijä tavoittaa aineistossa objektiivisen todellisuuden. Luotettavuutta voidaan arvioida sillä, että kaksi arvioitsijaa päätyy samaan tulokseen. Tätä luotettavampi keino on yhteisen keskustelun perusteella päätyminen yksimieliseen tulokseen. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 185–186.) Molemmat tämän työn tekijöistä koodasi itsenäisesti litteroiduista haastatteluista lausumat, joita vertailtiin pelkistäen ja yhdistäen. Molempien koodaamat lausumat olivat lähes täysin yhtenäiset. Tämän jälkeen tehtiin abstrahointi yhdessä keskustellen.

Haastatteluaineiston luotettavuutta voi heikentää sosiaalisesti suotavat vastaukset. Haastattelutilanteessa voi olla virhelähteitä, joten ratkaisevaa on miten haastateltava osaa tulkita vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2001: 192-193.) Virhelähteiden vähentämiseksi päätettiin tämän tutkimuksen aineistosta analysoida vain ilmisisältö, ei piilossa olevia viestejä. Aineiston luokittelussa pyrittiin käyttämään toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä luokkia (Janhonen – Nikkonen (toim.) 2001: 23). Kategorioiden muodostaminen oli haastavaa ja vaihtoehtoja olisi ollut useampia, mutta harkinnan jälkeen päädyttiin käytettyyn luokitteluun.

Eskolan ja Suorannan (1998: 216) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on lähes mahdollista arvioida ennalta aineiston kokoa, sitä voi mitata esimerkiksi saturaation avulla. Tässä tutkimuksessa haastatteluiden aikana ilmeni osittain saturaatiota eli aineiston kyläntymistä. Haastatteluissa ilmeni asioiden toistumista, mutta myös röntgenhoitajien yksilöllisiä kokemuksia. Saturaatiota olisi kasvattanut ja tulosten yleistettävyyttä olisi parantanut suurempi tiedonantajaotos.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voi hyödyntää työaika-autonomian kehittämisessä ja laajentamisessa muihin työyksiköihin. Tulokset antoivat näkökulmaa, miten röntgenosastolla koetaan työaika-autonomia. Kehittämishaasteena ehdotamme yhteisöllisyyden vahvistamista röntgenosastoilla, koulutuksen lisäämistä työaika-autonomiasta ja työaika-autonomian markkinoinnin tehostamista. Jatkotutkimusta voisi tehdä kartoittamalla kokemuksia työaika-autonomiasta yhteisöllisyyden tai johtamisen näkökulmasta. Myös röntgenhoitajan näkökulmaa voisi tarkastella laajemmin ja syvemmin kuin tässä tutkimuksessa.

LÄHTEET

- Aikio, Annukka (toim.) 1999: Uusi sivistyssanakirja. 18. painos. Helsinki: Tammi.
- Ala-Mursula, Leena – Vahtera, Jussi – Kivimäki, Mika – Kevin, May V – Pentti, Jaana 2002: Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56 (4). 272–278.
- Ala-Mursula, Leena – Vahtera, Jussi – Kouvonen, Anne – Väänänen, Ari – Linna, Anne – Pentti, Jaana – Kivimäki, Mika 2006: Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter? *Occupational & Environmental Medicine* 63 (9). 608–616.
- Ala-Mursula, Leena – Vahtera, Jussi – Linna, Anne – Pentti, Jaana – Kivimäki, Mika 2005: Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalances on sickness absence: the 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 59 (10). 851–857.
- Costa, Giovanni – Sartori, Samantha – Åkerstedt, Torbjörn 2006: Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International* 23 (6). 1125–1137.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2.painos. Tampere: Vastapaino.
- Heikkilä, Anniina 2006: Yhteisöllisyys työaika-autonomiassa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2001: Tutki ja kirjoita. 6.–7. painos. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, Sirpa – Nikkonen, Merja (toim.) 2001: Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Janssen, Daniela – Nachreiner, Friedhelm 2004: Health and psychosocial effects of flexible working hours. *Revista de Saúde Pública* 38. 11–18.
- Koivumäki, Minna 2006a: Työaika-autonomia -projekti 10/2005–5/2006. Loppuraportti.
- Koivumäki, Minna 2006b: Työaika-autonomian käyttöönoton Työkirja. HYKS, sairaanhoitoalue.
- Koivumäki, Minna – Aschan, Hanna – Kasanen, Raija – Sinivaara, Maria – Vihersalo, Merja 2005: Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia: Tutkimus- ja kehittämishanke HYKS, Jorvin sairaala ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti.

- Kyngäs, Helvi – Vanhanen, Liisa 1999: Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1). 3–12.
- Laine, Marjukka 2005: *Hoitajana huomennakin – Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen*. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006: *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp Ky.
- Paunonen, Marita – Vehviläinen-Julkunen, Katri 1997: *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Helsinki: WSOY
- Sinivaara, Maria 2003: Työaika-autonomia työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Peiponen, Arja – Koivisto, Taru – Muurinen, Seija – Rajalahti, Elina (toim.): *Hoitotyön vuosikirja 2004: Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi*. Helsinki: Tammi. 147–156.
- Suomala, Tiina 2006: Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kolmivuorotyötä tekevillä hoitajilla. *Lisensiaatintutkimus*. Turun yliopisto. Työ- ja organisatiopsykologia.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2002: *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vilkka, Hanna 2005: *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi.
- Ylöstalo, Pekka 2006: *Työolobarometri Lokakuu 2005*. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Työvoimatoimisto.

LUPA-ANOMUS

8.2.2008

1(1)

Helena Nevantaus
Johtava ylihoitaja
HUS-Röntgen, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri

Opinnäytetyö


RÖNTGENHOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖAIKA-AUTONOMIASTA


Olemme viimeisen lukukauden röntgenhoitajaopiskelijoita Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiasta, radiografian ja sädehoidon koulutusohjelmasta. Opinnäytetyössämme tutkimme, miten työaika-autonomian käytössä on onnistuttu työntekijän kannalta. Mielenkiinnon kohteena ovat työntekijän hyvinvointi, työssäjaksaminen ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen.

Anomme lupaa kerätä opinnäytetyöhömmme liittyvää materiaalia haastatteleamalla HUS-Röntgenin Lasten ja nuorten sairaalan henkilökuntaa.

Tarkoituksena on kerätä tarvittava aineisto teemahaastattelun avulla neljältä röntgenhoitajalta Lasten ja nuorten sairaalasta. Haastatteluteemat ovat oheisen tutkimussuunnitelman liitteessä 1. Vastausaineistoa tullaan käyttämään ainoastaan tähän tutkimukseen ja sen tekemiseen. Haastatteluun osallistuvat henkilöt jäävät nimettömiksi. Sitoudumme hävittämään kaiken keräämämme aineiston tulosten analysoinnin jälkeen. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2008.

Röntgenhoitajaopiskelijat


Liina Koivula
Liina.Koivula@edu.stadia.fi
Puh. 041-4461184


Katriina Talvitie
Katriina.Talvitie@edu.stadia.fi
Puh. 041-5485835

Työn ohjaajat


Lehtori Anne Kangas
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
Anne.Kangas@stadia.fi
Puh. (09) 3108 1397


Lehtori Marjo Mannila
Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia
Marjo.Mannila@stadia.fi
Puh. (09) 3108 1357

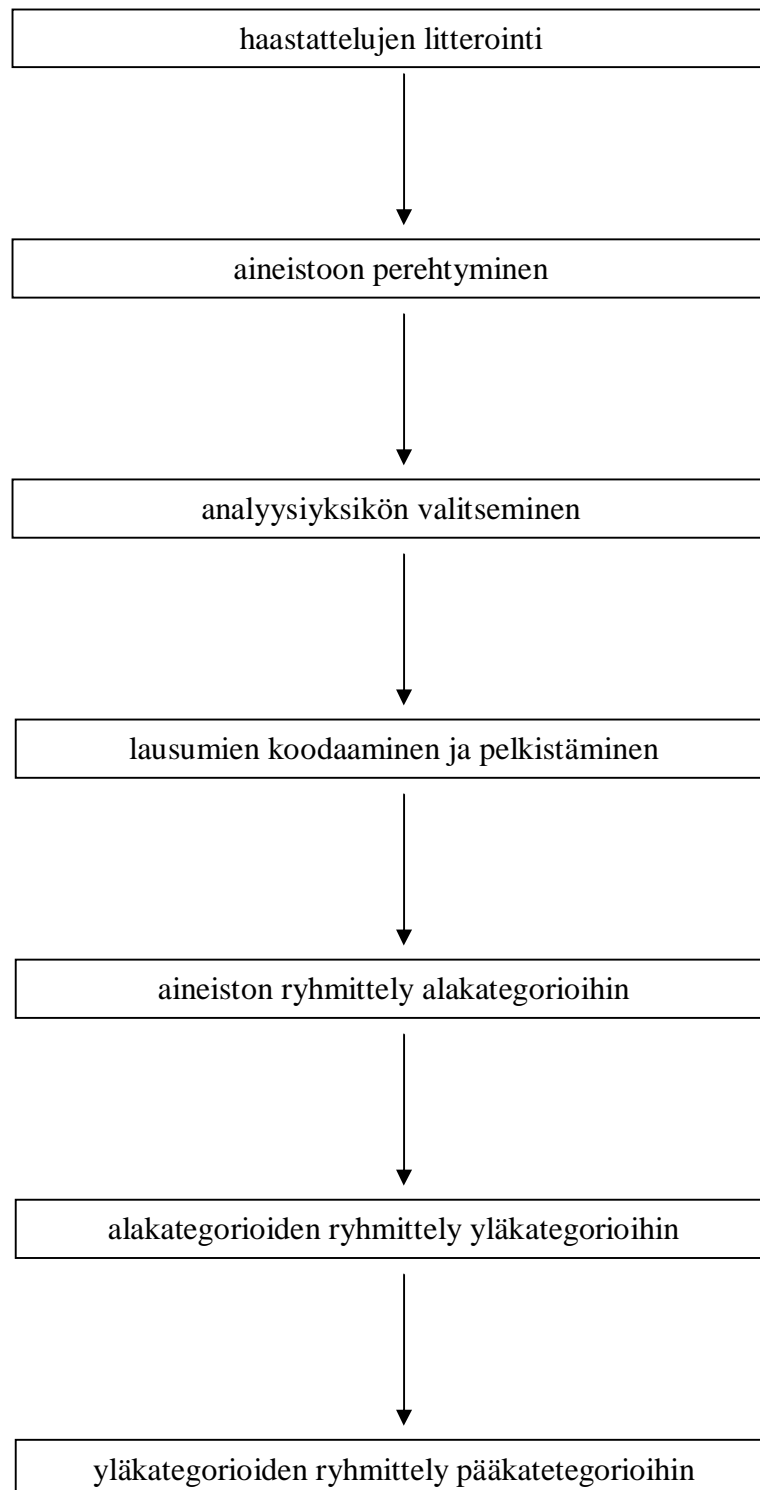
Lupa-anomus hyväksytty / ~~hylätty~~ 11 / 2 2008


Johtava ylihoitaja Helena Nevantaus

HAASTATTELURUNKO

1. Teema: Työntekijän kokemus työaika-autonomian onnistumisesta.
 - Mikä on ensimmäinen ajatus, mitä työaika-autonomia tuo mieleen?
 - Mitä mieltä olet työaika-autonomiasta?
 - Millaisena koet työaika-autonomian?
 - Onko työaika-autonomia parantanut mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin? Miten?
 2. Teema: Työaika-autonomian vaikutukset työntekijän hyvinvointiin.
 - Koetko, että työaika-autonomia on vaikuttanut terveyteen tai mielialaan? Minkälaisia vaikutukset ovat olleet?
 - Onko työaika-autonomia motivoinut sinua työhön? Millä tavalla?
 3. Teema: Työaika-autonomian vaikutus työssä jaksamiseen.
 - Koetko jaksavasi paremmin työssä kun saat suunnitella itse työvuorosi? Voitko kertoa tarkemmin?
 4. Teema: Työaika-autonomian vaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.
 - Millaisena koet työn ja muun elämän yhteensovittamisen?
 - Miten koet työaika-autonomian muuttaneen työn ja muun elämän yhteensovittamista?
- Lopuksi jatkoa ensimmäiseen teemaan:
- Miten arvioit omaa kykyäsi hyödyntää työaika-autonomian mahdollisuuksia?
 - Mitä kehitettävää näet työaika-autonomiassa kokemustesi perusteella?
 - Millaisena näet työaika-autonomian tulevaisuudessa?

AINEISTON ANALYSOINNIN ETENEMINEN
(vrt. Tuomi – Sarajärvi 2002)



TUTKIMUSTULOKSET KATEGORIOITTAIN

